



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

(Studi pada Pegawai DISPENDUKCAPIL Kab. Malang)

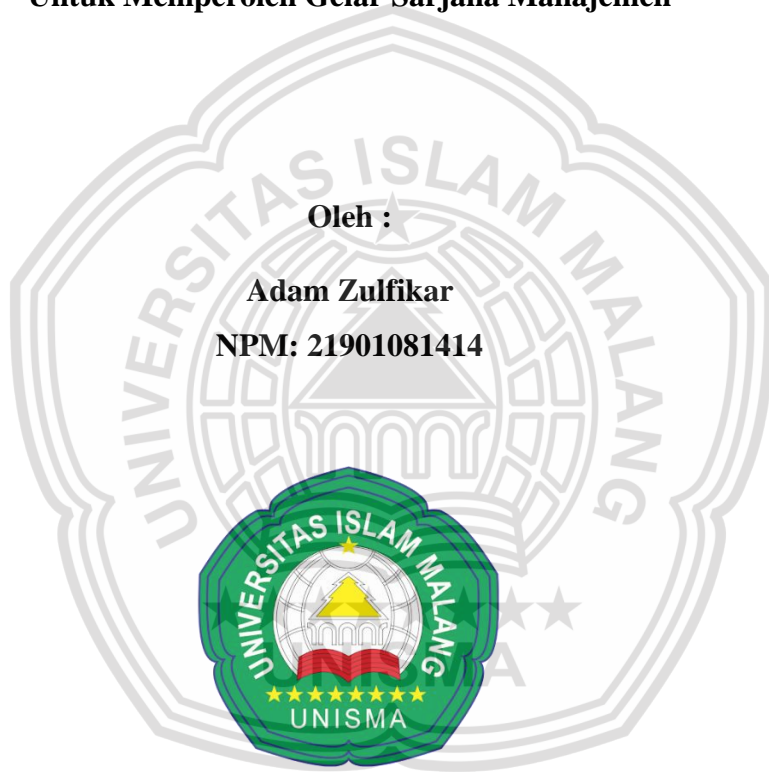
SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :

Adam Zulfikar

NPM: 21901081414



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

MANAJEMEN

MALANG

2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai pada DISPENDUKCAPIL Kab. Malang. DISPENDUKCAPIL Kab, Malang berperan sebagai pelaksana otonomi daerah di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 76 responden. Data yang diperoleh dilakukan dari hasil penyebaran kuesioner secara langsung dengan menggunakan teknik pengambilan sampel sampling jenuh. Pengolahan data yang telah terkumpul dilakukan dengan program SmartPLS 3.0. Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Serta, Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun ada kepemimpinan yang baik, kepuasan kerja tidak dapat secara efektif menghubungkan pengaruh positif kepemimpinan dengan peningkatan kinerja pegawai.

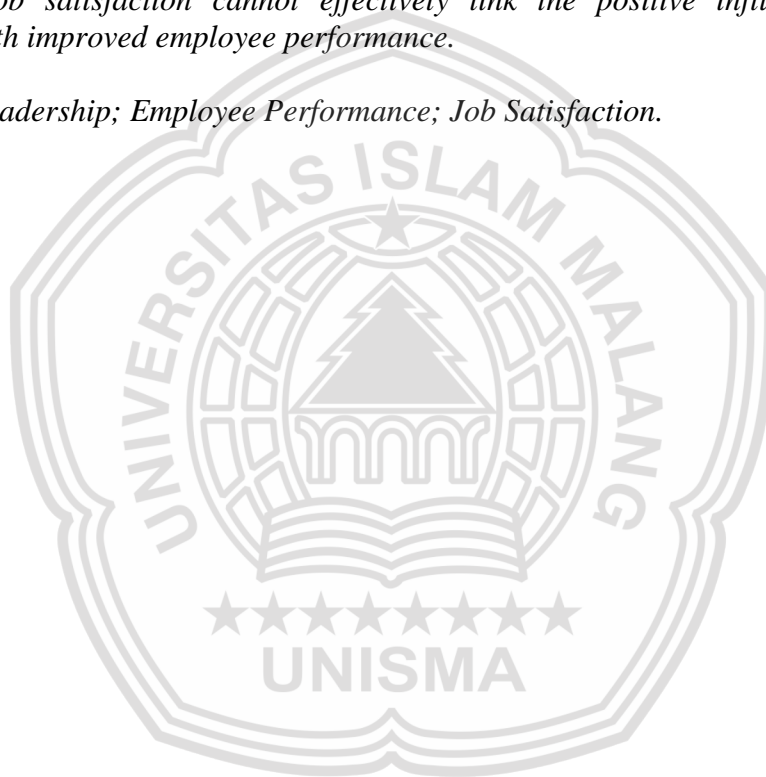
Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja.



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Leadership on Employee Performance with Job Satisfaction as an intervening variable. The subjects used in this study were employees at DISPENDUKCAPIL Kab. Malang. DISPENDUKCAPIL Kab. Malang acts as an implementer of regional autonomy in the field of Population and Civil Registration. The number of samples taken in this study were 76 respondents. The data obtained was done from the results of distributing questionnaires directly using saturated sampling techniques. Processing of data that has been collected is done with the SmartPLS 3.0 program. Based on the results of data analysis, it can be concluded that Leadership has a significant effect on Employee Performance, Leadership has a significant effect on Job Satisfaction and Job Satisfaction has no effect on Employee Performance. Also, Job Satisfaction cannot mediate the effect of Leadership on Employee Performance. This study shows that despite good leadership, job satisfaction cannot effectively link the positive influence of leadership with improved employee performance.

Keywords: Leadership; Employee Performance; Job Satisfaction.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peningkatan jumlah penduduk di Indonesia saat ini semakin bertambah pesat, sehingga pemerintah diharapkan mampu menghadapi permasalahan yang muncul dalam masyarakat, terutama di bidang pelayanan. Seiring kemajuan teknologi dan tuntutan masyarakat dalam hal pelayanan, unit penyelenggaran publik dituntut untuk memenuhi harapan masyarakat dalam perbaikan pelayanan. Keberhasilan suatu bangsa dalam pembangunan bisa diukur melalui tingkat kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Dalam konteks pelayanan publik, masyarakat berperan sebagai pengguna jasa pelayanan dari pemerintah, termasuk lembaga seperti Dpendukcapil. Negara memiliki kewajiban untuk memastikan kepuasan masyarakat terhadap layanan ini. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, salah satu aspek yang terpenting adalah terdapatnya aspek kepemimpinan dan kepuasan kerja demi terwujudnya kinerja yang tinggi, dimana tingginya kinerja akan dapat memberikan layanan yang optimal kepada masyarakat..

Dpendukcapil Kab. Malang telah menjadi sorotan karena tingkat ketidakpuasan dari masyarakat terhadap layanan yang diberikan. Hal ini selaras dengan pernyataan (Maharani, 2023) yang menyatakan, masih banyak masyarakat yang merasa kurang puas terhadap layanan Dpendukcapil Kab. Malang. Salah satu masalah utama yang dihadapi dinas ini adalah kurangnya disiplin dalam kinerja pegawainya. Terdapat keluhan yang konsisten mengenai kebiasaan pegawai yang sering terlambat datang dan pulang tidak sesuai jadwal yang telah ditetapkan.

Selain itu, tingkat absensi yang tinggi dari pegawai juga menjadi sumber ketidakpuasan kerja. Dalam menghadapi kondisi ini, diperlukan kepemimpinan yang mampu memperbaiki kinerja dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Kepemimpinan dapat mempengaruhi bagaimana karyawan mengejar tujuan organisasi, bagaimana mereka bekerja sama dalam tim, dan bagaimana mereka merespons perubahan. (Terry, 2012) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang untuk bersedia berusaha mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja; bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi; bagaimana mengembangkan dan memberdayakan pekerjanya; sangat memengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya (Wibowo, 2014).

(Syah, 2016) mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan adalah aspek utama dalam pertumbuhan organisasi, karena keberhasilan mencapai tujuan organisasi serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan di dalam dan di luar organisasi sangat tergantung pada kualitas kepemimpinan. Setiap pemimpin memiliki kemampuan untuk memengaruhi anggota timnya, termasuk dalam hal tingkat kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Setiap pegawai yang bertugas dalam pelayanan memiliki tanggung jawab untuk melayani masyarakat seoptimal mungkin. Dalam hal ini kinerja pegawai memiliki peran penting dalam suatu organisasi atau instansi pemerintahan.

(Colquitt *et al.*, 2013) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil atau hasil kerja dari seseorang atau sebuah organisasi. Kinerja tidak hanya diukur dari hasil kerja saja, tetapi juga dari proses bagaimana kerja itu dilakukan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja atau output dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dari seseorang atau kelompok dalam sebuah organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor tertentu untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

(Mustika, 2020) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja pegawai merupakan aspek terpenting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang optimal merupakan bentuk kinerja tim atau individu yang baik. Kinerja pegawai sangat penting bagi mendukung suksesnya pelayanan masyarakat dan pada akhirnya akan mewujudkan tujuan.

Kepuasan kerja merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan yang timbul setelah individu membandingkan harapan mereka terhadap pekerjaan dengan kondisi pekerjaan yang sebenarnya. Menurut Robbins dalam (Wibowo, 2014) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Kepuasan kerja sering dianggap sebagai faktor penting dalam perputaran karyawan. Jika karyawan merasa diperlakukan secara tidak adil oleh organisasi, maka tekanan akan muncul. Persepsi ketidakadilan akan menyebabkan suasana emosional yang tidak menyenangkan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja dengan optimal. Dalam konteks ini, seorang pemimpin harus memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan dengan organisasi yang dipimpinnya. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap individu akan berbeda-beda tergantung pada sistem dan nilai-nilai yang dianut oleh masing-masing individu.

Dalam penilitan (Purwaningsih *et al.*, 2020) dan (Sutoro *et al.*, 2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada beberapa penelitian ditemukan hal sebaliknya, seperti pada penelitian (Marjaya & Pasaribu, 2019) setelah uji hasil ditemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

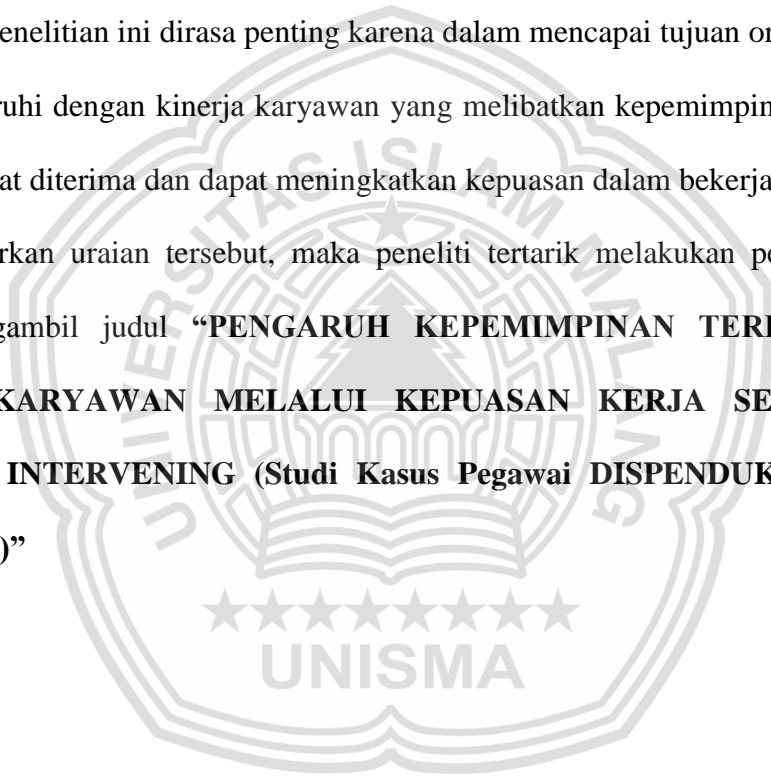
Beberapa hasil penelitian menunjukkan pengaruh antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian (Sembiring *et al.*, 2021) dan (Sutrisno *et al.*, 2022) yang menjelaskan bahwa ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Tetapi, dalam penelitan (Fitri & Endratno, 2021) menunjukkan hasil yang sebaliknya yaitu kepuasan kerja yang di terima oleh karyawan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja para karyawannya. Karena masih ada kontradiksi dalam penelitian, penelitian ini menarik untuk diteliti lagi.

Kepemimpinan dan kepuasan kerja sangat penting dalam hal ini. Dalam suatu organisasi publik, pegawai pasti memiliki tujuan dan target yang jelas,

SOP yang harus dipatuhi, dan tujuannya, yaitu pelayan publik. Ini membuat kepemimpinan dalam organisasi publik lebih sesuai dan dapat digunakan sebagai acuan. Kepemimpinan dapat memberikan perubahan dalam diri individu, sehingga dapat meningkatkan kepentingan organisasi untuk mencapai tujuan yang secara langsung berkaitan dengan kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini dirasa penting karena dalam mencapai tujuan organisasi akan dipengaruhi dengan kinerja karyawan yang melibatkan kepemimpinan yang baik yang dapat diterima dan dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pegawai DISPENDUKAPIL Kab. Malang)”**



1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dispendukcapil Kab. Malang?
- b. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pada pegawai Dispendukcapil Kab. Malang?
- c. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada pegawai Dispendukcapil Kab. Malang?
- d. Bagaimana dampak mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pada pegawai Dispendukcapil Kab. Malang?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dispendukcapil Kab. Malang.
- b) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dispendukcapil Kab. Malang.
- c) Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dispendukcapil Kab. Malang.
- d) Untuk menganalisis dampak mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dispendukcapil Kab. Malang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini bertujuan untuk memenuhi syarat yang diperlukan guna mendapatkan gelar sarjana (S1) di bidang Manajemen Universitas Islam Malang.

2. Bagi Organisasi/ Instansi

Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi organisasi dengan memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan ini, organisasi dapat mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya diharapkan akan berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan kontribusi dalam pelaksanaan penelitian dan studi lanjutan mengenai topik kepemimpinan, kinerja, dan kepuasan kerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka kesimpulan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dispendukcapil Kab. Malang. Artinya, cara kepemimpinan dijalankan atau diterapkan di organisasi tersebut dapat secara signifikan memengaruhi sejauh mana pegawai dapat mencapai tingkat kinerja yang optimal atau baik.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dispendukcapil Kab. Malang. Artinya, kualitas kepemimpinan di organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap seberapa puas karyawan dengan pekerjaan mereka.
3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dispendukcapil Kab. Malang. Artinya, tidak ada hubungan yang kuat antara tingkat kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Meskipun umumnya diasumsikan bahwa pegawai yang puas dengan pekerjaannya akan memiliki kinerja yang lebih baik, penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai tidak selalu kuat.
4. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dispendukcapil Kab. Malang. Artinya, Kepuasan kerja tidak berfungsi sebagai penghubung atau mediator yang efektif antara kinerja pegawai dan kepemimpinan. Artinya, meskipun ada kepemimpinan yang baik, kepuasan kerja

tidak dapat secara efektif menghubungkan pengaruh positif kepemimpinan dengan peningkatan kinerja pegawai.

5.2 Saran

1. Bagi Organisasi/ instansi

Peneliti merekomendasikan untuk memperhatikan secara seksama pentingnya variabel kinerja pegawai, karena variabel ini sangat vital dalam menentukan efektivitas dan efisiensi layanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Tidak hanya itu, kepuasan kerja pegawai harus ditingkatkan lagi, guna dapat meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Hal ini akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap Dispendukcapil dan meningkatkan citra positif pemerintah Kabupaten Malang.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya untuk dapat mencari objek lain dengan jumlah responden lebih banyak agar lebih menggambarkan secara detail kondisi yang terjadi. Hal tersebut dilakukan untuk mendapatkan informasi dan jawaban yang lebih spesifik, lengkap dan bervariasi. Kemudian diharapkan untuk menambahkan variabel- variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyasa, N. I. W., & Windayanti, W. (2019). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 2(1), 23–30.
<https://doi.org/10.36407/jmsab.v2i1.44>
- Afifi, Z., Mulyanto, & Nugroho, D. H. (2021). Pengaruh Kompetensi Perangkat Desa Terhadap. *UMMagelang Conference Series*, 111–117.
<https://journal.unimma.ac.id/index.php/conference/article/view/5838%0>
[Ahttps://journal.unimma.ac.id/index.php/conference/article/download/5838/2695/](https://journal.unimma.ac.id/index.php/conference/article/download/5838/2695/)
- Aharudin, N., & Agung, A. (2021). Analisis Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung. *Motivasi*, 6(2), 117. <https://doi.org/10.32502/mti.v6i2.3777>
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Sage Publications.
- Colquitt, J., LePine, effery A., & Wesson, M. J. (2013). *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Workplace*. McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (D. Angelica (ed.); 14th ed.). Salemba Empat.
- Dewi, S., Widayari, & Nataherwin. (2020). Pengaruh Insentif Pajak, Tarif Pajak, Sanksi Pajak Dan Pelayanan Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Selama Masa Pandemi Covid-19. *Urnal Ekonomika Dan Manajemen*, 9(2), 108–124.
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal*

Manajerial Dan Kewirausahaan, 3(3), 680.
<https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13155>

Fitri, I. K., & Endratno, H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 52–65.
<https://doi.org/http://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JM/article/view/663>

Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41.
<https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181>

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hall, D. T. (1976). *Careers in Organizations*. Goodyear Publishing Company.

Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal EMA*, 6(1), 17–26.
<https://doi.org/10.47335/ema.v6i1.61>

Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.

Haryono, S. (2016). Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen. In *PT. Intermedia Personalia Utama*. PT. Intermedia Personalia Utama.

Haryono, S., & Wardoyo, P. (2012). Structural Equation Modeling Untuk Penelitian Manajemen Menggunakan AMOS 18.00. In *PT. Intermedia Personalia Utama*. <https://doi.org/10.1002/9781405186407.wbiecs108>

Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (1982). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. Prentice-Hall.

- House, R. J. (1971). *A Path Goal Theory of Leader Effectiveness*. Administrative Science Quarterly. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/2391905>
- Loppies, L. R., Asnawi, A., & Leasiwal, T. C. (2022). Keberhasilan Program Kewirausahaan Mahasiswa (the Effect of Financial Management Ability and. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 05(02), 101–112.
- Maharani, W. N. (2023). *Pelayanan Dukcapil Kabupaten Malang Kurang Efektif*. Jurnalnews.Co.Id. <https://jurnalnews.co.id/pelayanan-dukcapil-kabupaten-malang-kurang-efektif/12041/>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In T. Chandra (Ed.), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Mujiati, N. W., Sriathi, A. A., & Ardana, K. (2008). *Perilaku Organisasi*. Graha Ilmu.
- Mulyadi, H. (2020). Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 302–310.
- Mustika, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Koperasi Simpan Pinjam Gradiska Kecamatan Tuntang Kabupaten Semarang Tahun 2013). *Among Makarti*, 6(12), 87–111.
<https://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/viewFile/91/74>
- Nadapdap, N. N., Lindawati, T., & Yuniarto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pabrik Sepatu Di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen : JUMMA*, 11(1), 41–51.

<https://doi.org/10.33508/jumma.v1i1.3949>

- Ningrum, S. A., Maksum, A., & ... (2022). Relasi Aktivitas Fisik, Kemampuan Berpikir Kritis Dan Karakter Peserta Didik: Analisis Model Persamaan Struktural. *Jurnal Education ...*, 10(3), 609–616.
<https://journal.ipts.ac.id/index.php/ED/article/view/4284>
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40.
- Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 31–42.
<https://doi.org/10.54069/attadrib.v3i1.179>
- Purwaningsih, R. R., Wahyudi, A., & Widajanti, E. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT Timbul Jaya Motor Boyolali)*. 14(1), 1–27.
- Putra, R. A. (2021). Detrminasi Kinerja Karyawan : Kompensasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 206–224.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515.
<https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2727>
- Samprastyo, B., Irbayuni, S., & Rini, H. P. (2021). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Jombang*. 10, 272–281.
- Sari, P. A., & Khuzaini, K. (2022). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kinerja Keuangan Sebagai Variabel Intervening (Studi Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek

- Indonesia Periode 2016-2020). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(8), 15.
- Sembiring, M., Jufrizen, & Tanjung, H. (2021). “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2015). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1).
- Sudiantini, D., & Saputra, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 1(3), 467–478.
<https://doi.org/10.55927/fjsr.v1i3.873>
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R and D. In *Bandung: Alfabeta* (Vol. 3, Issue April).
- Sulistyo, M. D. A. P. (2021). Perbedaan Tingkat Stres Karyawan dan Kinerja Karyawan Laki- laki dan Perempuan dalam Situasi Kerja Work From Home (WFH) (Studi pada PT Bank X Tbk Cabang Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2), 1–18.
<https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/7448>
- Sulistyowati, A., Rianto, M. R., Handayani, M., & Bukhari, E. (2022). Pengaruh Financial Literacy, Return dan Resiko terhadap Keputu. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(2), 2253.
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411–420.
<https://doi.org/10.37481/sjr.v3i4.267>
- Sutrisno, Herdiyanti, Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee

Performance In The Company: A Review Literature Universitas PGRI Semarang 1 , Universitas Cipasung Tasikmalaya 2 , Politeknik LP3I Makassar 3 STIA Bandung 4 , Universitas Pertiwi 5 su. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022.

<http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>

Syafri, H., Amang, B., & Mas'ud, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada PT. Griya Kenari Properti Di Makassar Harneisa. *Journal on Education*, 05(03), 10147–10164.

Syah, L. Y. (2016). *Perilaku Organisasi, Konsep Dan Implementasi*. IN MEDIA.

Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. Harper.

Terry, G. R. (2012). *Prinsip- Prinsip Manajemen* (11th ed.). Bumi Aksara.

Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. John Wiley & Sons.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. PT Rajawali Pers.

Yenny, Y., Panjaitan, S., & Fazri, A. (2023). *Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD) Wilayah V Provinsi Jambi*. 12(03), 858–871.

Zeindra, F. A., & Lukito, H. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(2), 335–350.